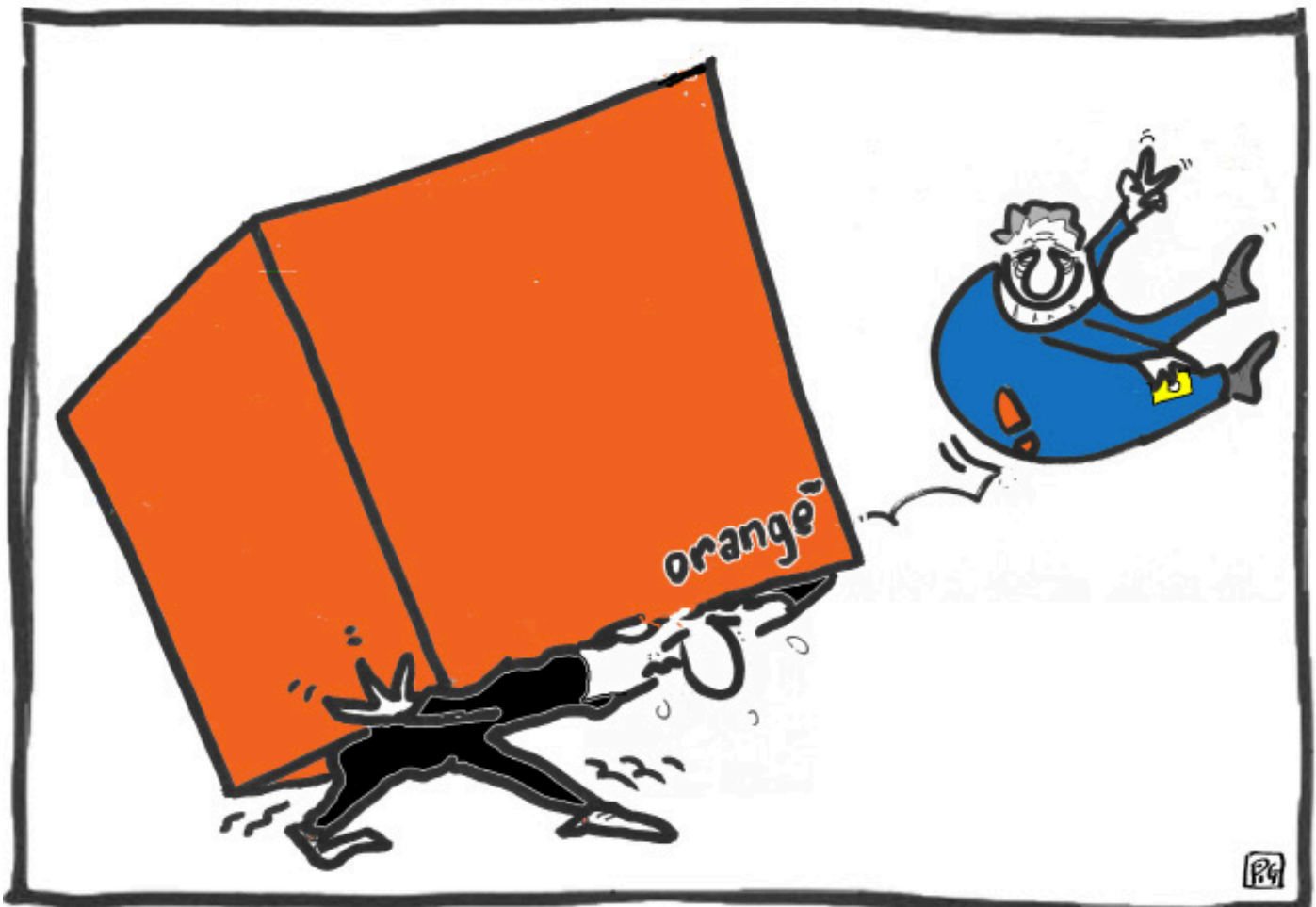


Janvier 2016

# Sud ne signe pas !



Dans une période de départs massifs en retraite, avec un pic très important de 7 500 d'entre nous en 2019, la négociation pour le groupe Orange d'un accord intergénérationnel embrassait pour la première fois un accord tout en un. Il fallait prendre plusieurs dimensions en compte : seniors et juniors alternant-es... dans la limite imposée de 6 000 embauches en 3 ans pour 18 500 départs annoncés.

Sud voulait satisfaire les intérêts des un-es et les autres. Les seniors peuvent être partiellement satisfaits. La modestie des recrutements des alternant-es et le remplacement d'un seul départ sur trois sont une injure pour l'avenir et la qualité des conditions de travail...

# INTERGÉNÉRATIONNEL...

## Un accord tout en un !

Le mandat de notre délégation était de permettre :

- Le départ anticipé de tou-ttes les salarié-es qui le souhaitent dans les meilleures conditions.
- L'embauche de jeunes pour tou-ttes les remplacer
- intégrer la parité dans le volet embauche et parentalité pour les séniors.

Nous revendiquons le remplacement de tous les départs... mais ce sera au maxi 1 sur 3 ou 4, pour les grandes métropoles et sans doute beaucoup moins pour les petites et moyennes agglomérations.

Bien que, le volet senior affiche une vitrine alléchante, il n'en n'est rien, en réalité.

**Le dispositif TPS de ce nouvel accord, est possible que pour les «retraitables» de 2021...**

Cet accord comme les précédents aurait dû embarquer les «retraitables» jusqu'en 2023, mais la direction refuse de provisionner plus. Le rythme des départs va se ralentir tout seul, grâce à la pyramide des âges.

La solution de l'entreprise s'apparente à un plan social à petit prix. En effet, les plans de départ d'autres entreprises du CAC 40 prévoient des départs anticipés avec un salaire intégralement maintenus... Et Orange offre 3 ans de salaires pour encourager le départ de ses salarié-es en Allemagne.

Dès le début, Orange a affiché son intention de réduire le coût à minima de la sortie des séniors.



Pour consulter ce nouvel accord :  
<http://bit.do/interG2016>



## L'alternance en solde !

La loi prévoit 5 % minimum d'alternant-es. Orange n'est pas allée au-delà de cette obligation. Notre bagarre n'a pas porté sur un nombre supérieur d'alternant-es dans l'entreprise, synonyme de trop de précarité... mais sur les contraintes que nous voulions imposer pour leur recrutement définitif.

*Les frais de personnel seront en baisse de 500 millions d'euros d'ici 2019 et de 1,4 % chaque année.*

*Les départs cumulés de 2013 à 2019 sont estimés à 27 300 sur le périmètre France.(\*)*

**Pour Sud, la question de l'emploi est déterminante pour celles et ceux qui resteront. Cet accord emb(ar)rasse beaucoup et pèsera sur l'avenir de l'emploi dans l'entreprise.**

Dans le cadre de ces 6 000 recrutements annoncés par Stéphane Richard, seulement 1400 alternant-es et stagiaires seront embauché-es en 3 ans, sur les quelques 6 500 diplômé-es, sur la même période.

**Pour Sud, ces 6 000 recrutements restent largement insuffisants au regard de ces nombreux départs et participeront à dégrader les conditions de travail de tou-ttes ceux-celles qui restent !**

## Plus de détails

3 600 jeunes de moins de 30 ans seront embauché-es dans les 3 ans, notamment 1800 alternant-es où stagiaires. 36% de femmes et création de classe femme sur chaque territoire pour intégrer les métiers du technique.

- Formation systématique des tuteurs-trices et revalorisation de la prime à 350 €/an. Nous revendiquons 500 €, ce n'était pas exagéré pour reconnaître réellement l'importance de la transmission des savoirs.

- L'autorisation d'absence d'une 1/2 journée pour le permis de conduire y compris les CDI durant les 3 premières années de leur contrat de travail.

- Des autorisations d'absence pour préparer les examens : 5 jours pour les apprenti-es, 2 jours pour les contrats de pro et un jour pour les stagiaires de plus de 6 mois.

- Les contraintes (de type samedi, horaires du soir), sont partagées en tenant compte du temps de présence effective en entreprise.

- Recrutement d'alternant-es en situation de handicap dans le respect du décret du 26 octobre 2015.

# C'EST PAS EXCEPTIONNEL

## Des encouragements aux départs à moindre prix !

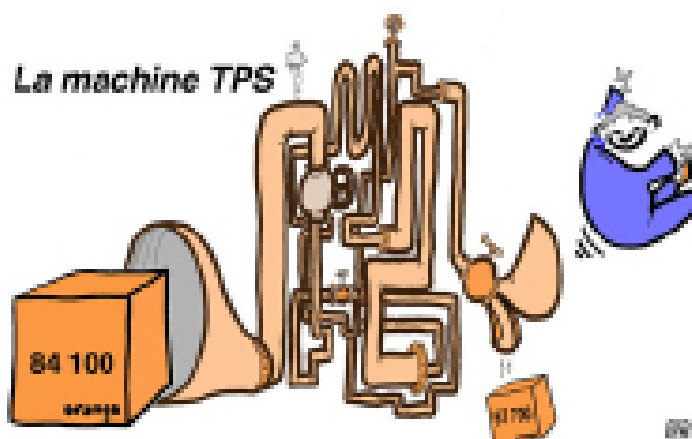
Sud n'a pas signé les accords TPS précédents, parce que les départs anticipés à la retraite sont construits sur des temps partiels avec une baisse substantielle de la rémunération. C'est une des raisons qui conduisaient 46 % seulement des plus de 57 ans à opter pour le TPS/TPI.

Plutôt que le TPS compliqué et très technique, nous avons renouvelé nos demandes précédentes et défendu des droits à congés progressifs au fil des ans, sans baisse de rémunération.

Nous proposons d'attribuer 0,5 jour de repos de plus par an à 55 ans puis 1 à 56, 1,5 à 57 ... etc... abondés par l'entreprise dans un compte épargne temps qui permettait d'anticiper un départ en retraite à plein salaire. Il était ainsi possible d'aller au-delà de la limite des départs en retraite de 2021 et était pour l'entreprise d'un coût équivalent au TPS 5.

Orange a reconduit un système de TPS 3 ans, un TPS 5 ans pour 2016 et un TPS modulé de 48 mois pour 2017...de justesse.

Stéphane Richard a confirmé que le prochain dispositif serait un nouveau système et changerait d'appellation pour éviter la confusion avec le TPS actuel.



## Le nouvel accord senior, 2016-2018

Un TPS valable que pour ceux-celles :

- qui peuvent prendre la retraite, en 2021, seulement.
- les retraitables d'avant 2021 bénéficient des dispositions des accords antérieurs.
- l'ensemble des TPS donnent, accès au mécénat de compétence.
- disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans à leur entrée dans le dispositif.
- **Le choix d'un TPS 5 de 60 mois ne sera possible qu'en 2016 et pour le TPS 5 de 48 mois, en 2017.**

| Formule              | Rémunération (1) | Temps de travail | Durée dans le dispositif | Temps libéré (2)                                   | Validation retraite (3) | Accompagnement financier autre que la décision n°51 |
|----------------------|------------------|------------------|--------------------------|--|-------------------------|---|
|                      |                  |                  |                          |  |                         | Décision N°9  |
| TPS 3 65%            | 65%              | 50%              | 18 à 36 mois             | 24 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata) | 100%                    | Aucune  |
| TPS 3 75%            | 75%              | 50%              | 18 à 36 mois             | 12 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata) | 100%                    | Aucune  |
| TPS 3 80%<br>Mécénat | 80%              | 50%              | 18 à 36 mois             | pas de temps libéré                                | 100%                    | Aucune  |
| TPS 5 de 60 mois     | 65%              | 60%              | 60 mois                  | 36 mois  | 100%                    | 4 mois de salaire                                   |
| TPS 5 de 48 mois     | 65%              | 60%              | 48 mois                  | 30 mois  | 100%                    | 2 mois de salaire                                   |

(1) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.

(2) temps libéré compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré.

(3) Le complément de cotisation retraite est pris en charge intégralement par l'entreprise :

- validation effective pour les salarié-es de droit privé

- pour les personnels fonctionnaires, 4 trimestres maximum dans la limite du code des pensions, au-delà de cette limite versement d'une indemnité compensatrice ou remboursement 100% par l'entreprise de rachat de trimestres d'années d'études et sous condition.

## Inique... la prime !



La décision 51 prévoit un accompagnement des départs de 0 à 24 mois du SGB. La direction a refusé d'intégrer cette question dans les négociations et continuera seule de décider de manière totalement discrétionnaire du montant attribué à chacun-e en toute inégalité.

Nous avons en vain revendiqué une prime transparente avec un minimum de 12 mois progressifs... comme nous l'avons obtenu pour les collègues fonctionnaires (sauf les cadres) en service actif qui se voient attribuer de 24 à 12 mois en fonction de leurs droits et âge pour partir en retraite.

**L'accord prévoit une revalorisation du seuil minimal de rémunération : 1 734 € pour les non-cadres et 2 417 € pour les cadres.** Ces seuils seront revus chaque année selon le taux directeur de l'accord salarial d'Orange SA.

## Prime de départ à la retraite :

- **Pour les ACO, la prime de départ en retraite CCNT est de :**
  - 20 % salaire brut annuel après 10 ans d'ancienneté
  - 40 % salaire brut annuel après 20 ans d'ancienneté
  - 60 % salaire brut annuel après 30 ans d'ancienneté
- **Pour les AFO, la prime de départ à la retraite est l'application de la décision N°11 :**
  - Non-Cadre : 2 440 €
  - Cadre : Aucune



Nous suivre

## La bagarre de la parité

Notre délégation a été à l'initiative pour revendiquer l'égalité des droits. Nos propositions ont été notamment soutenues par FO, ce dont on se félicite. Les femmes étaient souvent les dernières recrutées à l'issue de leur formation en alternance et nous avons pu revenir sur ce scandale. (voir chapitre alternant-e)

Les lois sur les retraites de ces dernières années frappent durement tous les salarié-es, mais plus encore les femmes, dont les carrières sont souvent plus courtes, c'est pourquoi nous avons mené une bagarre tout au long de cet accord pour améliorer les retraites des plus discriminé-es.

**Nous avons obtenu 2 mesures :**

- Possibilité de faire plus de 4 trimestres de surcote (20 maxi) et de bénéficier des dispositifs TPS.
- Financement du rachat de 4 trimestres à 100 % par Orange aux conditions : de prendre un TPS, toucher moins de 1200 € bruts de retraite et en faire la demande.

Pour les fonctionnaires qui, n'ont pas fait d'études supérieures et pour les poly-pensionné-es : versement sous forme d'indemnité compensatrice.

## Tout en démo...CRASSIE !

Tout au long de cette négociation, la délégation Sud a défendu les intérêts des salarié-es de toutes générations. Même lorsque nos propositions ont été balayées, nous sommes intervenu-es pour éviter les injustices.

**Le 15 décembre, date de la dernière réunion de négociation, la direction a laissé un délai du 23 décembre au 8 janvier pour consultation.** Mais une des OS a insisté pour avoir une séance de signature officielle (et le champagne avant les fêtes :).

Dès le 23 décembre CFDT, CGC, CGT et FO, ont signé. La direction, trop contente d'avoir suffisamment de signataires et sans attendre la fin de la consultation, contrairement aux usages, s'est empressée de communiquer sur ce nouvel accord intergénérationnel.

**Nous avons pris le temps de la consultation et 80 % de nos syndicats, se sont exprimés contre. Sud, ne signera pas cet accord qui va dégrader le quotidien des salarié-es.**

**La contrepartie de ces départs doit être 5000 embauches par an dès maintenant, et des engagements pour l'avenir, afin d'assurer une vraie qualité de service et des conditions de travail décentes pour celles et ceux qui restent.**